

**MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA
OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**AUDITORÍA DE GESTIÓN
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**
CON BASE EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL – PAA

A 31 DE DICIEMBRE DE 2023

ESTE DOCUMENTO FORMA PARTE INTEGRAL DEL INFORME DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE
CONTROL INTERNO

BOGOTÁ D.C., ENERO DE 2024

OCI-INFORME-2024-014
TRD 1500.11.2 Gestión STH

TABLA DE CONTENIDO

1. CRITERIOS DE AUDITORÍA	3
2. MEDICIÓN DEL RIESGO DE LA GESTIÓN	4
3. RIESGO IDENTIFICADO	4
4. PLAN DE ACCIÓN REPORTADO	4
5. ANÁLISIS CUMPLIMIENTO DE INDICADORES	5
6. OBSERVACIONES.....	5
7. MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO	7
8. OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	7
9. FIRMAS	8
ANEXO	9
ANÁLISIS, VERIFICACIÓN, VALIDACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS EN PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023	9

**AUDITORÍA DE GESTIÓN
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
CON BASE EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL – PAA**

1. CRITERIOS DE AUDITORÍA

- Literal e) del Artículo 12, Ley 87 de 1993¹.

“Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

- Literal d), Parágrafo del Decreto 2145 de 1999.

“La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces: Evalúa el proceso de planeación, en toda su extensión; implica, entre otras cosas y con base en los resultados obtenidos en la aplicación de los indicadores definidos, un análisis objetivo de aquellas variables y/o factores que se consideren influyentes en los resultados logrados o en el desvío de los avances. (...)”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

- Artículo 39 de la Ley 909 de 2004².

“El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

- Párrafos 1, 3, 4 y 7 de la Circular 04 de 2005³

“(...) las Oficinas de Control Interno o quienes hagan sus veces, deberán evaluar la gestión de cada dependencia de la Entidad de la cual forman parte.”

Con fundamento en los informes de seguimiento realizados por las Oficinas de Planeación, los Jefes de las Oficinas de Control Interno deberán verificar el cumplimiento de dicha información a través de las auditorías u otros mecanismos que validen los porcentajes de logro de cada compromiso.

El Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, para hacer la evaluación institucional a la gestión de las dependencias, deberá tener como referente: a) La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo; b) Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados; c) Los resultados de la ejecución por dependencias, de acuerdo a lo programado en la planeación institucional, contenidos en los informes de seguimiento de las Oficinas de Planeación o como resultado de las auditorías y/o visitas realizadas por las mismas Oficinas de Control Interno.

¹ Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado.

² Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

³ Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las Entidades del Orden Nacional y Territorial. "Evaluación institucional por dependencias en cumplimiento de la Ley 909 de 2004"

En el evento de detectarse limitaciones de orden presupuestal y administrativa se deben describir los aspectos más relevantes que hayan afectado la ejecución de los planes institucionales en cada dependencia.

La Evaluación Institucional a que se refiere la presente circular **será anual** y se efectuará respecto del año anterior durante el mes de enero de la siguiente vigencia, de manera tal que se entienda como parte integrante del Informe Ejecutivo Anual de Evaluación del Sistema de Control Interno, que debe remitir el Jefe de la Oficina de Control Interno, Auditor Interno, Asesor o quién haga sus veces a los Representantes Legales y Jefes de las Entidades y Organismos del Estado **a más tardar el 30 de enero de cada año**, conforme a lo establecido en el literal e) del artículo 8 del Decreto 2145 de 1999, concordante con el artículo 2 del Decreto 2539 de 2000". (Subrayado y negrilla fuera de texto)

- Plan de Acción vigencia 2023, adoptado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 31 de enero del 2023⁴.

2. MEDICIÓN DEL RIESGO DE LA GESTIÓN

El criterio aplicado para medir el nivel del riesgo de gestión y la efectividad de la gestión, correspondió a los siguientes parámetros de valoración y medición del nivel del riesgo, con base en los niveles de ejecución de los indicadores programados, a 31 de diciembre.

NIVEL DE EJECUCIÓN INDICADOR		NIVEL DE RIESGO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR	MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO POR EJECUCIÓN DEL INDICADOR	GESTIÓN DEL ÁREA ORGANIZACIONAL POR INDICADOR
0%	79%	Alto	SI	NO EFECTIVA
80%	89%	Mediano	NO	EFECTIVA
90%	100%	Bajo	NO	EFECTIVA

3. RIESGO IDENTIFICADO

Con base en el criterio normativo, el riesgo identificado por la OCI que es objeto de análisis para determinar su materialización es:

- *"Posibilidad que se incumplan los indicadores formulados en el Plan de Acción Anual del área organizacional, en las condiciones predefinidas para la vigencia, de conformidad con lo aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional del Ministerio de Minas y Energía"*

4. PLAN DE ACCIÓN REPORTADO

Solicitud OCI: Mediante comunicación 3-2023-036878 del 18 diciembre de 2023, la Oficina de Control Interno - OCI solicitó a las áreas organizacionales remitir información con los respectivos documentos y evidencias que soportan la gestión del Plan de Acción Anual 2023.

⁴ Acta 01-2022 del 31 de enero de 2023, Punto 3.1. Presentación y aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan de Acción 2023.

Mediante correo electrónico del 10 de enero de 2024, se solicitó a la Subdirección de Talento Humano suministrar Portafolio de Evidencias correspondiente a los meses de agosto y diciembre de 2023.

Así mismo, mediante correo electrónico del 15 de enero de 2024, se solicitó a la Oficina de Planeación y Gestión Internacional – OPGI, archivo en Excel que contenga lo reportado en el PAA de la Dirección de Minería Empresarial, Subdirección de Talento Humano y Grupo de Tesorería, con el porcentaje final de cumplimiento.

Respuesta OPGI: La Oficina de Planeación y Gestión Internacional, suministró el Plan de Acción Anual de la Dirección de Minería Empresarial, Subdirección de Talento Humano y Grupo Tesorería, mediante correo electrónico del 16 de enero de 2024, así mismo, remitió nuevamente la información con algunas adiciones el 24 de enero de 2024, sobre la cual se trabajó la verificación y análisis de la información.

Respuesta STH: La Subdirección de Talento Humano - STH mediante correo electrónico del 16 y 23 de enero de 2024, remitió el Portafolio de Evidencias con los documentos y soportes registrados en el Plan de Acción Anual – PAA, de ocho (8) indicadores formulados por el área organizacional.

El Plan de Acción Anual – PAA de la Subdirección de Talento Humano – STH de la vigencia 2023, reportado por la Oficina de Planeación y Gestión Internacional - OPGI sobre el cual la Oficina de Control Interno hizo el análisis, verificación y seguimiento al grado de cumplimiento de los indicadores, es el que se muestra en las columnas iniciales del Anexo “Análisis, Verificación, Validación & Seguimiento de los Indicadores Reportados en el Plan de Acción Anual 2023”, que hace parte integral del presente informe.

5. ANALISIS CUMPLIMIENTO DE INDICADORES

Se verificó y validó la información reportada en los indicadores descritos en el Plan de Acción Anual, con corte a 31 de diciembre de 2023, considerando las evidencias presentadas por el área organizacional y/o registradas en el Portafolio de Evidencias, las cuales son conservadas en los papeles de trabajo del auditor⁵.

El resultado del análisis de los indicadores descritos en el Plan de Acción de la Subdirección de Talento Humano - STH con corte a 31 de diciembre de 2023, se encuentran registrados en las columnas finales del Anexo “Análisis, Verificación, Validación & Seguimiento de los Indicadores Reportados en el Plan de Acción Anual 2023”, el cual hace parte integral del presente informe, donde se registran las observaciones, consideraciones, oportunidades de mejoramiento, recomendaciones y calificación del riesgo por cada indicador.

6. OBSERVACIONES

1. Se establece que el Plan de Acción Anual – PAA del Ministerio de Minas y Energía para el año 2023, fue aprobado mediante acta del Comité de Gestión y Desempeño del Ministerio de Minas y Energía, efectuada el 31 de enero de 2023, el cual describe, entre otros aspectos, las metas e indicadores formulados para la Subdirección de Talento Humano - STH, con su ponderación, valor planeado y unidad de medida.
2. Se establece que la ejecución del Plan de Acción Anual de la *Subdirección de Talento Humano - STH*, a 31 de diciembre de 2023, de acuerdo con lo reportado por la Oficina de Planeación y

⁵ Carpeta: Oficina_Control_Interno (\\serv-mme-files\C0)

Gestión Internacional – OPGI y lo registrado en el Portal Web SGC MINENERGIA, fue del **98.94%**, con un *alto nivel de ejecución* de acuerdo con la metodología establecida, que, en términos generales es consistente con el análisis de las evidencias contenidas en el portafolio de evidencias.

3. Se establece que el Plan de Acción Anual – PAA de la Subdirección de Talento Humano - STH, vigencia 2023, contiene ocho (8) indicadores, denominados en la matriz de la OPGI como “Nombre Producto”, para medir su gestión durante la vigencia. del total de indicadores, seis (6) presentan un nivel de ejecución del 100%, uno (1) en 98.8% y uno (1) en 94.7%.

ÍTEM	NOMBRE PRODUCTO	PORCENTAJE VERIFICADO DE EJECUCIÓN	NIVEL DE CUMPLIMIENTO O EJECUCIÓN	MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO	GESTIÓN POR INDICADOR
1	PLAN DE BIENESTAR DEL MME	98.8%	ALTO	NO	EFFECTIVA
2	PLAN DE CAPACITACIÓN DEL MME	100%	ALTO	NO	EFFECTIVA
3	PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - SST	94.7%	ALTO	NO	EFFECTIVA
4	PLAN ANUAL DE VACANTES	100%	ALTO	NO	EFFECTIVA
5	PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	100%	ALTO	NO	EFFECTIVA
6	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	100%	ALTO	NO	EFFECTIVA
7	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	100%	ALTO	NO	EFFECTIVA
8	NOVEDADES DE NÓMINA DE PERSONAL EN EL SISTEMA SARA	100%	ALTO	NO	EFFECTIVA

4. Se establece que el indicador 1. "Plan de bienestar del MME" reporta cumplimiento del 98.8% a diciembre de 2023, de acuerdo con la evidencia presentada. Suministra documento de seguimiento "programa de bienestar laboral - IV trimestre".
5. Se establece que el indicador 2. "Plan de capacitación del MME" reporta cumplimiento del 100% a diciembre de 2023, de acuerdo con la evidencia presentada. Suministra documento de seguimiento "plan institucional de capacitación - IV trimestre".
6. Se establece que el indicador 3. "Programa de salud y seguridad en el trabajo - SST" reporta cumplimiento del 94.7% a diciembre de 2023, de acuerdo con la evidencia presentada. suministra documento de seguimiento "plan de trabajo anual SG-SST - IV trimestre".
7. Para el indicador 4. "Plan anual de vacantes" la Subdirección de Talento Humano programó la formulación de un (1) producto, es decir, elaborar el Plan Anual de Vacantes, no obstante, la formula del indicador registra "Planes y programas ejecutados / planes y programas programados", como si se tratara de desarrollar el plan, lo cual es inconsistente con lo planeado.
8. Se establece que el indicador 4. "Plan anual de vacantes" reporta cumplimiento del 100% a diciembre de 2023, de acuerdo con la evidencia presentada. suministra documento "plan anual de vacantes 2023" y seguimiento "plan anual de vacantes - planta de personal".

9. Para el indicador 5. "Plan previsión de recursos humanos", la subdirección de talento humano programó la formulación de un (1) producto, es decir, elaborar el plan previsión de recursos humanos, no obstante, la formula del indicador registra "planes y programas ejecutados / planes y programas programados", como si se tratara de desarrollar el plan, lo cual no es consistente con la gestión efectuada, de formulación del plan.
10. Se establece que el indicador 5. "Plan previsión de recursos humanos" reporta cumplimiento del 100% a diciembre de 2023, de acuerdo con la evidencia presentada. Suministra documento de seguimiento "Plan previsión de recursos humanos".
11. Se establece que el indicador 6, "Plan estratégico de talento humano" reporta cumplimiento del 100% a diciembre de 2023, de acuerdo con la evidencia presentada. Suministra documento de formulación del "Plan estratégico de talento humano".
12. Se establece que el indicador 7. "Plan de incentivos institucional" reporta cumplimiento del 100% a diciembre de 2023, de acuerdo con la evidencia presentada. suministra documento de otorgamiento incentivos "Resolución 01735 de diciembre de 2023".
13. La Subdirección de Talento Humano - STH, al momento de diseñar el indicador 7. "Plan de incentivos institucional", debe incluir en el nombre del producto o en el nombre del indicador, el verbo rector que determine el qué hacer o lo que se espera obtener, que para este caso es ejecutar.
14. Se establece que el indicador 8. "Novedades de nómina de personal en el sistema sara" reporta cumplimiento del 100% a diciembre de 2023, de acuerdo con la evidencia presentada. Suministra documento de registro de novedades por trimestre, con registro de 1.563 novedades en el sistema de sara - nómina.
15. Para el indicador 8. "novedades de nómina de personal en el sistema sara", la Subdirección de Talento Humano - STH programó el registro de las novedades en el sistema sara - nómina, no obstante, la formula del indicador registra "Planes y programas ejecutados / planes y programas programados", como si se tratara de desarrollar el plan, lo cual es inconsistente con lo planeado.

7. MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO

Con base en lo analizado y observado, se establece que:

- El riesgo "*Posibilidad que se incumplan los indicadores formulados en el Plan de Acción Anual del área organizacional, en las condiciones predefinidas para la vigencia, de conformidad con lo aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional del Ministerio de Minas y Energía*", no se materializó en la Subdirección de Talento Humano – STH, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.

8. OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO

- A. La Subdirección de Talento Humano - STH, al momento de diseñar el indicador 1. "Plan de bienestar del MME", debe incluir en el nombre del producto o en el nombre del indicador, el verbo rector que determine el qué hacer o lo que se espera obtener, que para este caso es ejecutar.

- B. La Subdirección de Talento Humano - STH, al momento de diseñar el indicador 2. "Plan de capacitación del MME", debe incluir en el nombre del producto o en el nombre del indicador, el verbo rector que determine el qué hacer o lo que se espera obtener, que para este caso es ejecutar.
- C. La Subdirección de Talento Humano - STH, al momento de diseñar el indicador 3. "Programa de salud y seguridad en el trabajo", debe incluir en el nombre del producto o en el nombre del indicador, el verbo rector que determine el qué hacer o lo que se espera obtener, que para este caso es ejecutar.
- D. La Oficina de Planeación y Gestión Internacional - OPGI, debe revisar el criterio aplicado para el reporte de ejecución de los indicadores del Plan de Acción Anual, dado que en algunos casos se registra la ejecución acumulada, mientras que en otros meses no, lo cual genera confusión para el usuario de la información reportada por la subdirección de talento humano.
- E. La Subdirección de Talento Humano - STH, al momento de diseñar el indicador 4. "Plan anual de vacantes", debe considerar, más que formular o adoptar planes y/o programas, que forman parte del proceso de planeación al inicio de la vigencia, el desarrollar o ejecutar estos, dado que reflejan en mayor grado el cumplimiento de los objetivos y ocupan mayor parte del tiempo de la vigencia para su ejecución.
- F. La Subdirección de Talento Humano - STH, al momento de diseñar el indicador 4. "Plan anual de vacantes", debe incluir en el nombre del producto o en el nombre del indicador, el verbo rector que determine el qué hacer o lo que se espera obtener, que para este caso es desarrollar o ejecutar.
- G. La Subdirección de Talento Humano - STH, al momento de diseñar el indicador 5. "Plan previsión de recursos humanos", debe considerar, más que formular o adoptar planes y/o programas, que forman parte del proceso de planeación al inicio de la vigencia, el desarrollar o ejecutar estos, dado que reflejan en mayor grado el cumplimiento de los objetivos y ocupan mayor parte del tiempo de la vigencia para su ejecución.
- H. La Subdirección de Talento Humano - STH, al momento de diseñar el indicador 5. "Plan previsión de recursos humanos", debe incluir en el nombre del producto o en el nombre del indicador, el verbo rector que determine el qué hacer o lo que se espera obtener.
- I. La Subdirección de Talento Humano - STH, al momento de diseñar el indicador 6. "Plan estratégico de talento humano", debe incluir en el nombre del producto o en el nombre del indicador, el verbo rector que determine el qué hacer o lo que se espera obtener, que para este caso es ejecutar.
- J. La Subdirección de Talento Humano - STH, al momento de diseñar el indicador 8. "Novedades de nómina de personal en el sistema sara", debe incluir en el nombre del producto o en el nombre del indicador, el verbo rector que determine el qué hacer o lo que se espera obtener, que para este caso es registro de novedades.

9. **FIRMAS**



INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ
Jefe Oficina de Control Interno



ARMANDO CALDERÓN SALOM
Profesional Oficina de Control Interno

ANEXO
ANÁLISIS, VERIFICACIÓN, VALIDACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS
EN PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2023

FORMULACIÓN PLAN DE ACCION ANUAL 2023

EJECUCIÓN PLAN DE ACCION ANUAL 2023
INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR LA OFICINA DE PLANEACIÓN
INTERNACIONAL - OPGI

ÁREA ORGANIZACIONAL	NombreProposito	Nombre_Indicador	MetaIndicador	Formula_Indicador	ÍTEM	Nombre_Producto	UnidadMedidaProducto	MetaProducto	Planeado_Diciembre	ValorEjecutado Diciembre ACUMULADO	AvanceCualitativoDiciembre
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Ejecución de los Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía	Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía ejecutados	100	Planes y programas ejecutados / Planes y programas programados	1	Plan de Bienestar del MME	%	95	95	92	Se realizaron las actividades de acuerdo al cronograma del contrato firmado en el mes de noviembre
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Ejecución de los Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía	Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía ejecutados	100	Planes y programas ejecutados / Planes y programas programados	2	Plan de Capacitación del MME	%	95	92	95	Se realizaron las actividades según el cronograma que se tenía establecido

FORMULACIÓN PLAN DE ACCION ANUAL 2023

EJECUCIÓN PLAN DE ACCION ANUAL 2023
INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR LA OFICINA DE PLANEACIÓN
INTERNACIONAL - OPGI

ÁREA ORGANIZACIONAL	NombreProposito	Nombre_Indicador	MetaIndicador	Formula_Indicador	ÍTEM	Nombre_Producto	UnidadMedidaProducto	MetaProducto	Planeado_Diciembre	ValorEjecutado Diciembre ACUMULADO	AvanceCualitativoDiciembre
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Ejecución de los Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía	Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía ejecutados	100	Planes y programas ejecutados / Planes y programas programados	3	Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo - SST	%	95	90	94.7	Se realizaron las actividades que se tenían programadas, quedando pendiente el desarrollo de algunas por el tema de la firma del contrato en el mes de noviembre y la apretada agenda

FORMULACIÓN PLAN DE ACCION ANUAL 2023

EJECUCIÓN PLAN DE ACCION ANUAL 2023
INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR LA OFICINA DE PLANEACIÓN
INTERNACIONAL - OPGI

ÁREA ORGANIZACIONAL	NombreProposito	Nombre_Indicador	MetaIndicador	Formula_Indicador	ÍTEM	Nombre_Producto	UnidadMedidaProducto	MetaProducto	Planeado_Diciembre	ValorEjecutado Diciembre ACUMULADO	AvanceCualitativoDiciembre
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Ejecución de los Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía	Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía ejecutados	100	Planes y programas ejecutados / Planes y programas programados	4	Plan Anual de vacantes	#	1	0	1	Reporte del mes de mayo: El Plan anual de vacantes se encuentra elaborado y publicado en la página web de la Entidad

FORMULACIÓN PLAN DE ACCION ANUAL 2023

EJECUCIÓN PLAN DE ACCION ANUAL 2023
INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR LA OFICINA DE PLANEACIÓN
INTERNACIONAL - OPGI

ÁREA ORGANIZACIONAL	NombreProposito	Nombre_Indicador	MetaIndicador	Formula_Indicador	ÍTEM	Nombre_Producto	UnidadMedidaProducto	MetaProducto	Planeado_Diciembre	ValorEjecutado Diciembre ACUMULADO	AvanceCualitativoDiciembre
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Ejecución de los Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía	Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía ejecutados	100	Planes y programas ejecutados / Planes y programas programados	5	Plan previsión de recursos humanos	#	1	0	1	Reporte del mes de marzo: Se elaboró el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023 y se publicó en la página web de la entidad

FORMULACIÓN PLAN DE ACCION ANUAL 2023									EJECUCIÓN PLAN DE ACCION ANUAL 2023 INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR LA OFICINA DE PLANEACIÓN INTERNACIONAL - OPGI		
ÁREA ORGANIZACIONAL	NombreProposito	Nombre_Indicador	MetaIndicador	Formula_Indicador	ÍTEM	Nombre_Producto	UnidadMedidaProducto	MetaProducto	Planeado_Diciembre	ValorEjecutado Diciembre ACUMULADO	AvanceCualitativoDiciembre
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Ejecución de los Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía	Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía ejecutados	100	Planes y programas ejecutados / Planes y programas programados	6	Plan Estratégico de Talento Humano	%	95	95	96	Se dio cumplimiento a las actividades que se tenían programadas en cada uno de los planes que integran el plan estratégico
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Ejecución de los Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía	Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía ejecutados	100	Planes y programas ejecutados / Planes y programas programados	7	Plan de incentivos institucional	#	1	0	1	Reporte del mes de marzo: Se elaboró el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales 2023 y se publicó en la página web de la entidad

FORMULACIÓN PLAN DE ACCION ANUAL 2023

EJECUCIÓN PLAN DE ACCION ANUAL 2023
INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR LA OFICINA DE PLANEACIÓN
INTERNACIONAL - OPGI

ÁREA ORGANIZACIONAL	NombreProposito	Nombre_Indicador	MetaIndicador	Formula_Indicador	ÍTEM	Nombre_Producto	UnidadMedidaProducto	MetaProducto	Planeado_Diciembre	ValorEjecutado Diciembre ACUMULADO	AvanceCualitativoDiciembre
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Ejecución de los Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía	Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía ejecutados	100	Planes y programas ejecutados / Planes y programas programados	8	Novedades de nómina de personal en el sistema SARA	%	100	100	100	Se incluyeron todas las novedades que llegaron para este mes, además de los descuentos por incapacidad, se verificaron la bonificación por servicios y las resoluciones de liquidación definitiva por retiro y otras novedades del Diciembre 2023.

3 PLAN Y GESTIÓN

ITEM	Nombre_Producto	PORCENTAJE REPORTADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR EN EL SGC (PORTAL WEB)
1	Plan de Bienestar del MME	98.8%

2	Plan de Capacitación del MME	100%
---	------------------------------	------

VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS OFICINA DE CONTROL INTERNO

DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	INDICADOR ES COHERENTE O SE ENCUENTRA BIEN REDACTADO	LA FORMULA DEL INDICADOR SE ENCUENTRA BIEN FORMULADA	NOMBRE DEL DOCUMENTO O DEL REGISTRO CARGADO EN EL PORTAFOLIO DE EVIDENCIA	OBSERVACIONES, COMENTARIOS Y CONSIDERACIONES CON CORTE A DICIEMBRE DE 2023
PORCENTAJE	SI	SI	Informe_Primer_trimestre_de_Bienestar_Social_Laboral_2023 Informe_Segundo_trimestre_de_Bienestar_Social_Laboral_2023 Informe_Tercer_trimestre_de_Bienestar_Social_Laboral_2023	VERIFICACIÓN 25-ENE-2024: EL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL CONTIENE DIEZ (10) ACTIVIDADES A DESARROLLAR DURANTE LA VIGENCIA 2023, DE LAS CUALES NUEVE (9) SE ENCUENTRAN EJECUTADAS EN UN 100% Y UNO (1) NO REPORTAN PORCENTAJE DE EJECUCIÓN, ES DECIR, PENDIENTES, A DICIEMBRE DE 2023. REPORTE EJECUCIÓN SGC: SEGÚN LO REGISTRADO EN EL PORTAL WEB - SGC MINENERGÍA, ESTE INDICADOR REPORTA EJECUCIÓN DEL 98.8%, A DICIEMBRE DE 2023, LO CUAL COINCIDE CON LA EVIDENCIA PRESENTADA. OBSERVACIÓN 24-ENE-2024: SE ESTABLECE QUE EL INDICADOR 1. "PLAN DE BIENESTAR DEL MME" REPORTA CUMPLIMIENTO DEL 98.8% A DICIEMBRE DE 2023, DE ACUERDO CON LA EVIDENCIA PRESENTADA. SUMINISTRA DOCUMENTO DE SEGUIMIENTO "PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL - IV TRIMESTRE".
				OBSERVACIÓN 24-ENE-2024: SE ESTABLECE QUE EL INDICADOR 1. "PLAN DE BIENESTAR DEL MME", CARECE DE VERBO RECTOR QUE DETERMINE EL QUÉ HACER O LO QUE SE ESPERA. NO OBSTANTE, REVISADO "NOMBRE PROPÓSITO", LA STH REGISTRA: "Ejecución de los Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía". LO ANTERIOR DA A ENTENDER, QUE EL VERBO RECTOR DEL INDICADOR ES "EJECUTAR".
				OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO 24-ENE-2024: LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - STH, AL MOMENTO DE DISEÑAR EL INDICADOR 1. "PLAN DE BIENESTAR DEL MME", DEBE INCLUIR EN EL NOMBRE DEL PRODUCTO O EN EL NOMBRE DEL INDICADOR, EL VERBO RECTOR QUE DETERMINE EL QUÉ HACER O LO QUE SE ESPERA OBTENER, QUE PARA ESTE CASO ES EJECUTAR.

PORCENTAJE	SI	SI	Informe_Primer_trimestre_PIC_2023 Informe_Segundo_trimestre_PIC_2023 Informe_Tercer_trimestre_PIC_2023	VERIFICACIÓN 24-ENE-2024: EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN CONTIENE DIEZ (10) ACTIVIDADES A DESARROLLAR DURANTE LA VIGENCIA 2023, DE LAS CUALES NUEVE (9) SE ENCUENTRAN EJECUTADAS EN UN 100% Y UNO (1) NO REPORTAN PORCENTAJE DE EJECUCIÓN, ES DECIR, PENDIENTES, A DICIEMBRE DE 2023. REPORTE EJECUCIÓN SGC: SEGÚN LO REGISTRADO EN EL PORTAL WEB - SGC MINENERGÍA, ESTE INDICADOR REPORTA EJECUCIÓN DEL 100%, A DICIEMBRE DE 2023. OBSERVACIÓN 24-ENE-2024: SE ESTABLECE QUE EL INDICADOR 2. "PLAN DE CAPACITACIÓN DEL MME" REPORTA CUMPLIMIENTO DEL 100% A DICIEMBRE DE 2023, DE ACUERDO CON LA EVIDENCIA PRESENTADA. SUMINISTRA DOCUMENTO DE SEGUIMIENTO "PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - IV TRIMESTRE".
------------	----	----	--	---

3 PLAN Y GESTIÓN		
ÍTEM	Nombre_Producto	PORCENTAJE REPORTADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR EN EL SGC (PORTAL WEB)

VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS OFICINA DE CONTROL INTERNO				
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	INDICADOR ES COHERENTE O SE ENCUENTRA BIEN REDACTADO	LA FORMULA DEL INDICADOR SE ENCUENTRA BIEN FORMULADA	NOMBRE DEL DOCUMENTO O DEL REGISTRO CARGADO EN EL PORTAFOLIO DE EVIDENCIA	OBSERVACIONES, COMENTARIOS Y CONSIDERACIONES CON CORTE A DICIEMBRE DE 2023
				<p>OBSERVACIÓN 24-ENE-2024: SE ESTABLECE QUE EL INDICADOR 2. "PLAN DE CAPACITACIÓN DEL MME", CARECE DE VERBO RECTOR QUE DETERMINE EL QUÉ HACER O LO QUE SE ESPERA.</p> <p>NO OBSTANTE, REVISADO "NOMBRE PROPÓSITO", LA STH REGISTRA: "EJECUCIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS PARA EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA". LO ANTERIOR DA A ENTENDER, QUE EL VERBO RECTOR DEL INDICADOR ES "EJECUTAR".</p>
				<p>OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO 24-+ENE-2024: LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - STH, AL MOMENTO DE DISEÑAR EL INDICADOR 2. "PLAN DE CAPACITACIÓN DEL MME", DEBE INCLUIR EN EL NOMBRE DEL PRODUCTO O EN EL NOMBRE DEL INDICADOR, EL VERBO RECTOR QUE DETERMINE EL QUÉ HACER O LO QUE SE ESPERA OBTENER, QUE PARA ESTE CASO ES EJECUTAR.</p>

3	Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo - SST	94.7%

PORCENTAJE			<p>Seguimiento_I_Trimestre_SGSST</p> <p>Seguimiento_II_Trimestre_SGSST</p> <p>Seguimiento_III_Trimestre_SGSST</p>	<p>VERIFICACIÓN 25-ENE-2024: EL PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - SST CONTIENE CIENTO CUARENTA (140) ACTIVIDADES A DESARROLLAR DURANTE LA VIGENCIA 2023, DE LAS CUALES SE HAN EJECUTADO CIENTO VENTINUEVE (129), QUEDANDO PENDIENTES ONCE (11), A DICIEMBRE DE 2023.</p> <p>REPORTE EJECUCIÓN SGC: SEGÚN LO REGISTRADO EN EL PORTAL WEB - SGC MINENERGÍA, ESTE INDICADOR REPORTA EJECUCIÓN DEL 94.7%, A DICIEMBRE DE 2023.</p> <p>OBSERVACIÓN 25-ENE-2024: SE ESTABLECE QUE EL INDICADOR 3. "PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - SST" REPORTA CUMPLIMIENTO DEL 94.7% A DICIEMBRE DE 2023, DE ACUERDO CON LA EVIDENCIA PRESENTADA. SUMINISTRA DOCUMENTO DE SEGUIMIENTO "PLAN DE TRABAJO ANUAL SG-SST - IV TRIMESTRE"</p>
				<p>OBSERVACIÓN 25-ENE-2024: SE ESTABLECE QUE EL INDICADOR 3. "PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - SST", CARECE DE VERBO RECTOR QUE DETERMINE EL QUÉ HACER O LO QUE SE ESPERA.</p> <p>NO OBSTANTE, REVISADO "NOMBRE PROPÓSITO", LA STH REGISTRA: "EJECUCIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS PARA EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA". LO ANTERIOR DA A ENTENDER, QUE EL VERBO RECTOR DEL INDICADOR ES "EJECUTAR".</p>
				<p>OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO 25-ENE-2024: LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - STH, AL MOMENTO DE DISEÑAR EL INDICADOR 3. "PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO", DEBE INCLUIR EN EL NOMBRE DEL PRODUCTO O EN EL NOMBRE DEL INDICADOR, EL VERBO RECTOR QUE DETERMINE EL QUÉ HACER O LO QUE SE ESPERA OBTENER, QUE PARA ESTE CASO ES EJECUTAR.</p>

3 PLAN Y GESTIÓN		
ÍTEM	Nombre_Producto	PORCENTAJE REPORTADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR EN EL SGC (PORTAL WEB)
4	Plan Anual de vacantes	100%

VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS OFICINA DE CONTROL INTERNO				
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	INDICADOR ES COHERENTE O SE ENCUENTRA BIEN REDACTADO	LA FORMULA DEL INDICADOR SE ENCUENTRA BIEN FORMULADA	NOMBRE DEL DOCUMENTO O DEL REGISTRO CARGADO EN EL PORTAFOLIO DE EVIDENCIA	OBSERVACIONES, COMENTARIOS Y CONSIDERACIONES CON CORTE A DICIEMBRE DE 2023
PORCENTAJE	SI	NO	PLAN_ANUAL_DE_VACANTES_2023 Seguimiento Plan de Vacantes 2023 Primer Semestre Seguimiento_Plan_de Vacantes 2023-Segundo semestre	<p>VERIFICACIÓN 25-ENE-2024: EL PLAN ANUAL DE VACANTES SE ENCUENTRA CONTENIDO EN VEINTE (20) PÁGINAS, CON FECHA DE ELABORACIÓN DE ENERO DE 2023.</p> <p>REPORTE EJECUCIÓN SGC: SEGÚN LO REGISTRADO EN EL PORTAL WEB - SGC MINENERGÍA, ESTE INDICADOR REPORTA EJECUCIÓN DEL 100%, A DICIEMBRE DE 2023.</p> <p>OBSERVACIÓN 25-ENE-2024: PARA EL INDICADOR 4. "PLAN ANUAL DE VACANTES" LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO PROGRAMÓ LA FORMULACIÓN DE UN (1) PRODUCTO, ES DECIR, ELABORAR EL PLAN ANUAL DE VACANTES, NO OBSTANTE, LA FORMULA DEL INDICADOR REGISTRA "PLANES Y PROGRAMAS EJECUTADOS / PLANES Y PROGRAMAS PROGRAMADOS", COMO SI SE TRATARA DE DESARROLLAR EL PLAN, LO CUAL ES INCONSISTENTE CON LO PLANEADO.</p>
				<p>OBSERVACIÓN 25-ENE-2024: SE ESTABLECE QUE EL INDICADOR 4. "PLAN ANUAL DE VACANTES" REPORTA CUMPLIMIENTO DEL 100% A DICIEMBRE DE 2023, DE ACUERDO CON LA EVIDENCIA PRESENTADA. SUMINISTRA DOCUMENTO "PLAN ANUAL DE VACANTES 2023" Y SEGUIMIENTO "PLAN ANUAL DE VACANTES - PLANTA DE PERSONAL"</p> <p>OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO 25-ENE-2024: LA OFICINA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN INTERNACIONAL - OPGI, DEBE REVISAR EL CRITERIO APLICADO PARA EL REPORTE DE EJECUCIÓN DE LOS INDICADORES DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL, DADO QUE EN ALGUNOS CASOS SE REGISTRA LA EJECUCIÓN ACUMULADA, MIENTRAS QUE EN OTROS MESES NO, LO CUAL GENERA CONFUSIÓN PARA EL USUARIO DE LA INFORMACIÓN REPORTADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.</p>
				<p>OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO 25-ENE-2024: LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - STH, AL MOMENTO DE DISEÑAR EL INDICADOR 4. "PLAN ANUAL DE VACANTES", DEBE CONSIDERAR, MÁS QUE FORMULAR O ADOPTAR PLANES Y/O PROGRAMAS, QUE FORMAN PARTE DEL PROCESO DE PLANEACIÓN AL INICIO DE LA VIGENCIA, EL DESARROLLAR O EJECUTAR ESTOS, DADO QUE REFLEJAN EN MAYOR GRADO EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y OCUPAN MAYOR PARTE DEL TIEMPO DE LA VIGENCIA PARA SU EJECUCIÓN.</p>
				<p>OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO 25-ENE-2024: LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - STH, AL MOMENTO DE DISEÑAR EL INDICADOR 4. "PLAN ANUAL DE VACANTES", DEBE INCLUIR EN EL NOMBRE DEL PRODUCTO O EN EL NOMBRE DEL INDICADOR, EL VERBO RECTOR QUE DETERMINE EL QUÉ HACER O LO QUE SE ESPERA OBTENER, QUE PARA ESTE CASO ES DESARROLLAR O EJECUTAR.</p>

3 PLAN Y GESTIÓN

ÍTEM	Nombre_Producto	PORCENTAJE REPORTADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR EN EL SGC (PORTAL WEB)
5	Plan previsión de recursos humanos	100%

VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS OFICINA DE CONTROL INTERNO

DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	INDICADOR ES COHERENTE O SE ENCUENTRA BIEN REDACTADO	LA FORMULA DEL INDICADOR SE ENCUENTRA BIEN FORMULADA	NOMBRE DEL DOCUMENTO O DEL REGISTRO CARGADO EN EL PORTAFOLIO DE EVIDENCIA	OBSERVACIONES, COMENTARIOS Y CONSIDERACIONES CON CORTE A DICIEMBRE DE 2023
PORCENTAJE	SI	NO	PLAN_DE_PREVISIÓN_MME_2023 Seguimiento Plan de Previsión 2023 Primer semestre Seguimiento_Plan_de_Previsión_2023-segundo semestre	<p>VERIFICACIÓN 26-ENE-2024: EL PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SE ENCUENTRA CONTENIDO EN OCHO (8) PÁGINAS, CON FECHA DE ELABORACIÓN DE ENERO DE 2023.</p> <p>VERIFICACIÓN 26-ENE-2024: LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - STH MANIFIESTA QUE EN EL MES DE ENERO SE FORMULÓ EL PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA, EL CUAL SE ENCUENTRA PUBLICADO EN EL PORTAL WEB, LUEGO SU CUMPLIMIENTO ES DEL 100%.</p> <p>REPORTE EJECUCIÓN SGC: SEGÚN LO REGISTRADO EN EL PORTAL WEB - SGC MINENERGÍA, ESTE INDICADOR REPORTA EJECUCIÓN DEL 100%, A DICIEMBRE DE 2023.</p>
				<p>VERIFICACIÓN 26-ENE-2024: SUMINISTRA DOCUMENTO DENOMINADO "SEGUIMIENTO PLAN DE PREVISIÓN SEGUNDO SEMESTRE 2023", NO OBSTANTE, NO SE TRATA DE UN SEGUIMIENTO PROPIAMENTE DICHO, PUES NO SE REGISTRA COMPARACIÓN CON LA FORMULACIÓN DEL PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA.</p> <p>OBSERVACIÓN 26-ENE-2024: PARA EL INDICADOR 5. "PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS", LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO PROGRAMÓ LA FORMULACIÓN DE UN (1) PRODUCTO, ES DECIR, ELABORAR EL PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS, NO OBSTANTE, LA FORMULA DEL INDICADOR REGISTRA "PLANES Y PROGRAMAS EJECUTADOS / PLANES Y PROGRAMAS PROGRAMADOS", COMO SI SE TRATARA DE DESARROLLAR EL PLAN, LO CUAL NO ES CONSISTENTE CON LA GESTIÓN EFECTUADA, DE FORMULACIÓN DEL PLAN.</p>
				<p>OBSERVACIÓN 25-ENE-2024: SE ESTABLECE QUE EL INDICADOR 5. "PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS" REPORTA CUMPLIMIENTO DEL 100% A DICIEMBRE DE 2023, DE ACUERDO CON LA EVIDENCIA PRESENTADA. SUMINISTRA DOCUMENTO DE SEGUIMIENTO "PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS".</p> <p>OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO 25-ENE-2024: LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - STH, AL MOMENTO DE DISEÑAR EL INDICADOR 5. "PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS", DEBE CONSIDERAR, MÁS QUE FORMULAR O ADOPTAR PLANES Y/O PROGRAMAS, QUE FORMAN PARTE DEL PROCESO DE PLANEACIÓN AL INICIO DE LA VIGENCIA, EL DESARROLLAR O EJECUTAR ESTOS, DADO QUE REFLEJAN EN MAYOR GRADO EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y OCUPAN MAYOR PARTE DEL TIEMPO DE LA VIGENCIA PARA SU EJECUCIÓN.</p>
				<p>OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO 25-ENE-2024: LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - STH, AL MOMENTO DE DISEÑAR EL INDICADOR 5. "PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS", DEBE INCLUIR EN EL NOMBRE DEL PRODUCTO O EN EL NOMBRE DEL INDICADOR, EL VERBO RECTOR QUE DETERMINE EL QUÉ HACER O LO QUE SE ESPERA OBTENER.</p>

3 PLAN Y GESTIÓN

ÍTEM	Nombre_Producto	PORCENTAJE REPORTADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR EN EL SGC (PORTAL WEB)
6	Plan Estratégico de Talento Humano	100%

7	Plan de incentivos institucional	100%
---	----------------------------------	------

VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS OFICINA DE CONTROL INTERNO

DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	INDICADOR ES COHERENTE O SE ENCUENTRA BIEN REDACTADO	LA FORMULA DEL INDICADOR SE ENCUENTRA BIEN FORMULADA	NOMBRE DEL DOCUMENTO O DEL REGISTRO CARGADO EN EL PORTAFOLIO DE EVIDENCIA	OBSERVACIONES, COMENTARIOS Y CONSIDERACIONES CON CORTE A DICIEMBRE DE 2023
PORCENTAJE	SI	SI	PLAN ESTRATEGICO_DE_TALENTO_HUMANO_2023	<p>VERIFICACIÓN 26-ENE-2024: EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO SE ENCUENTRA CONTENIDO EN DIECISEIS (16) PÁGINAS, CON FECHA DE ELABORACIÓN DE ENERO DE 2023.</p> <p>REPORTE EJECUCIÓN SGC: SEGÚN LO REGISTRADO EN EL PORTAL WEB - SGC MINENERGÍA, ESTE INDICADOR REPORTA EJECUCIÓN DEL 100%, A DICIEMBRE DE 2023.</p>
				<p>OBSERVACIÓN 26-ENE-2024: SE ESTABLECE QUE EL INDICADOR 6, "PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO" REPORTA CUMPLIMIENTO DEL 100% A DICIEMBRE DE 2023, DE ACUERDO CON LA EVIDENCIA PRESENTADA. SUMINISTRA DOCUMENTO DE FORMULACIÓN DEL "PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO".</p> <p>OBSERVACIÓN 26-ENE-2024: SE ESTABLECE QUE EL INDICADOR 1. "PLAN DE BIENESTAR DEL MME", CARECE DE VERBO RECTOR QUE DETERMINE EL QUÉ HACER O LO QUE SE ESPERA.</p> <p>NO OBSTANTE, REVISADO "NOMBRE PROPÓSITO", LA STH REGISTRA: "Ejecución de los Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía". LO ANTERIOR DA A ENTENDER, QUE EL VERVO RECTOR DEL INDICADOR ES "EJECUTAR".</p>
				<p>OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO 26-ENE-2024: LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - STH, AL MOMENTO DE DISEÑAR EL INDICADOR 6. "PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO", DEBE INCLUIR EN EL NOMBRE DEL PRODUCTO O EN EL NOMBRE DEL INDICADOR, EL VERBO RECTOR QUE DETERMINE EL QUÉ HACER O LO QUE SE ESPERA OBTENER, QUE PARA ESTE CASO ES EJECUTAR.</p>

PORCENTAJE			5-2023-001735 Resolución 01735 de 2023, Por la cual se otorgan los incentivos del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2023	<p>VERIFICACIÓN 25-ENE-2024: LA RESOLUCIÓN 01735 DEL 28 DE DICIEMBRE DE 2023, POR LA CUAL SE OTORGAN LOS INCENTIVOS DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA PARA LA VIGENCIA 2023.</p> <p>REPORTE EJECUCIÓN SGC: SEGÚN LO REGISTRADO EN EL PORTAL WEB - SGC MINENERGÍA, ESTE INDICADOR REPORTA EJECUCIÓN DEL 100%, A DICIEMBRE DE 2023.</p> <p>OBSERVACIÓN 25-ENE-2024: SE ESTABLECE QUE EL INDICADOR 7. "PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL" REPORTA CUMPLIMIENTO DEL 100% A DICIEMBRE DE 2023, DE ACUERDO CON LA EVIDENCIA PRESENTADA. SUMINISTRA DOCUMENTO DE OTORGAMIENTO INCENTIVOS "RESOLUCIÓN 01735 DE DICIEMBRE DE 2023"</p>
------------	--	--	--	--

3 PLAN Y GESTIÓN		
ÍTEM	Nombre_Producto	PORCENTAJE REPORTADO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR EN EL SGC (PORTAL WEB)

VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS OFICINA DE CONTROL INTERNO				
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	INDICADOR ES COHERENTE O SE ENCUENTRA BIEN REDACTADO	LA FORMULA DEL INDICADOR SE ENCUENTRA BIEN FORMULADA	NOMBRE DEL DOCUMENTO O DEL REGISTRO CARGADO EN EL PORTAFOLIO DE EVIDENCIA	OBSERVACIONES, COMENTARIOS Y CONSIDERACIONES CON CORTE A DICIEMBRE DE 2023
				<p>OBSERVACIÓN 25-ENE-2024: SE ESTABLECE QUE EL INDICADOR 7. "PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL", CARECE DE VERBO RECTOR QUE DETERMINE EL QUÉ HACER O LO QUE SE ESPERA.</p> <p>NO OBSTANTE, REVISADO "NOMBRE PROPÓSITO", LA STH REGISTRA: "EJECUCIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS PARA EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA". LO ANTERIOR DA A ENTENDER, QUE EL VERBO RECTOR DEL INDICADOR ES "EJECUTAR".</p>
				<p>OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO 25-ENE-2024: LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - STH, AL MOMENTO DE DISEÑAR EL INDICADOR 7. "PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL", DEBE INCLUIR EN EL NOMBRE DEL PRODUCTO O EN EL NOMBRE DEL INDICADOR, EL VERBO RECTOR QUE DETERMINE EL QUÉ HACER O LO QUE SE ESPERA OBTENER, QUE PARA ESTE CASO ES EJECUTAR.</p>

8	Novedades de nómina de personal en el sistema SARA	100%

PORCENTAJE	SI	NO	<p>EVIDENCIAS SEGUNDO TRIMESTRE 2023</p> <p>EVIDENCIAS TERCER TRIMESTRE 2023</p> <p>EVIDENCIAS CUARTO TRIMESTRE 2023</p>	<p>VERIFICACIÓN 26-ENE-2024: SE REGISTRAN LAS NOVEDADES DE PERSONAL INCORPORADAS EN EL SISTEMA DE SARA - NÓMINA EN EL PERIODO CORRESPONDIENTE, DE LA SIGUIENTE FORMA: ENERO 130, FEBRERO 219, MARZO 127, ABRIL 72, MAYO 85, JUNIO 104, JULIO 171, AGOSTO 141, SEPTIEMBRE 112, OCTUBRE 134, NOVIEMBRE 93 Y DICIEMBRE 175, PARA UN TOTAL DE 1.563 NOVEDADES.</p> <p>REPORTE EJECUCIÓN SGC: SEGÚN LO REGISTRADO EN EL PORTAL WEB - SGC MINENERGÍA, ESTE INDICADOR REPORTA EJECUCIÓN DEL 100%, A DICIEMBRE DE 2023.</p>
				<p>OBSERVACIÓN 26-ENE-2024: SE ESTABLECE QUE EL INDICADOR 8. "NOVEDADES DE NÓMINA DE PERSONAL EN EL SISTEMA SARA" REPORTA CUMPLIMIENTO DEL 100% A DICIEMBRE DE 2023, DE ACUERDO CON LA EVIDENCIA PRESENTADA. SUMINISTRA DOCUMENTO DE REGISTRO DE NOVEDADES POR TRIMESTRE, CON REGISTRO DE 1.563 NOVEDADES EN EL SISTEMA DE SARA - NÓMINA.</p> <p>OBSERVACIÓN 26-ENE-2024: PARA EL INDICADOR 8. "NOVEDADES DE NÓMINA DE PERSONAL EN EL SISTEMA SARA", LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - STH PROGRAMÓ EL REGISTRO DE LAS NOVEDADES EN EL SISTEMA SARA - NÓMINA, NO OBSTANTE, LA FORMULA DEL INDICADOR REGISTRA "PLANES Y PROGRAMAS EJECUTADOS / PLANES Y PROGRAMAS PROGRAMADOS", COMO SI SE TRATARA DE DESARROLLAR EL PLAN, LO CUAL ES INCONSISTENTE CON LO PLANEADO.</p>
				<p>OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO 26-ENE-2024: LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - STH, AL MOMENTO DE DISEÑAR EL INDICADOR 8. "NOVEDADES DE NÓMINA DE PERSONAL EN EL SISTEMA SARA", DEBE INCLUIR EN EL NOMBRE DEL PRODUCTO O EN EL NOMBRE DEL INDICADOR, EL VERBO RECTOR QUE DETERMINE EL QUÉ HACER O LO QUE SE ESPERA OBTENER, QUE PARA ESTE CASO ES REGISTRO DE NOVEDADES.</p>